



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una
institución educativa primaria, Callao 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

Con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Roxana Del Carmen Luque Ramos

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

Lima -2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **LUQUE RAMOS, ROXANA DEL CARMEN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA, CALLAO, 2018

Fecha: 17 de octubre de 2018

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martinez López

Firma:

SECRETARIO: Dra. Francis Ibarguen Cueva

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *Estilo APA*

..... *Corregir los niveles y rangos de las variables*

..... *Completar en el informe de tesis la técnica e instrumento empleado*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por las bendiciones que me otorga cada día. A mi familia Jyon, Diego y Piero por su apoyo moral permanente

Agradecimiento

Gratitud infinito, al Dr. Pedro Félix Novoa Castillo por haber puesto en la retina de todos los peruanos la educación universitaria.

Declaración jurada

Yo, Roxana del Carmen Luque Ramos, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25573680, con la tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao, 2018."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de octubre del 2018

.....
Roxana del Carmen Luque Ramos
DNI. 25573680

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao, 2018”, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao, 2018; fue realizado para optar el grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, de enfoque cuantitativo, método hipotetico deductivo, tipo básica y diseño descriptivo correlacional, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. El tercer Capítulo III: Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

En la investigación se halló que existe relación media entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018, determinado por el Rho de Spearman 0,624.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. Método	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
3.1. Análisis descriptivo	42

3.2. Prueba de normalidad	49
3.3 Contrastación de hipótesis	49
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias	62
Anexos	67
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Certificado de validez	
Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 05: Base de datos de las variables de estudio	

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Liderazgo directivo	36
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Desempeño docente	37
Tabla 3.	Distribución de la población	38
Tabla 4.	Validez de contenido del instrumento liderazgo directivo	40
Tabla 5.	Validez de contenido del instrumento desempeño docente	40
Tabla 6.	Fiabilidad del instrumento liderazgo directivo	41
Tabla 7.	Fiabilidad del instrumento desempeño docente	41
Tabla 8.	Confiabilidad del instrumento: liderazgo directivo y Desempeño docente	42
Tabla 9.	Niveles del Liderazgo directivo	45
Tabla 10.	Niveles de desempeño docente	46
Tabla 11.	Distribución de frecuencias entre el Liderazgo autoritario y Desempeño docente	47
Tabla 12.	Distribución de frecuencias entre el Liderazgo autoritario benevolente y Desempeño docente	48
Tabla 13.	Distribución de frecuencias entre el Liderazgo consultivo y Desempeño docente	49
Tabla 14.	Distribución de frecuencias entre el Liderazgo participativo y Desempeño docente	50
Tabla 15.	Distribución de frecuencias entre el Liderazgo directivo y Desempeño docente	51
Tabla 16.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	52
Tabla 17.	Correlación entre liderazgo directivo y Desempeño docente	53
Tabla 18.	Correlación entre liderazgo autoritario coercitivo y Desempeño docente	53
Tabla 19.	Correlación entre liderazgo autoritario benevolente y Desempeño docente	54
Tabla 20.	Correlación entre liderazgo consultivo y Desempeño docente	55
Tabla 21.	Correlación entre liderazgo participativo y Desempeño docente	56

Lista de figuras

Figura 1. Comparación porcentual del liderazgo del directivo	45
Figura 2. Comparación porcentual del desempeño docente	46
Figura 3. Niveles entre Liderazgo autoritario y Desempeño docente	47
Figura 4. Niveles entre Liderazgo autoritario benevolente y Desempeño docente	48
Figura 5. Niveles entre Liderazgo consultivo y Desempeño docente	49
Figura 6. Niveles entre Liderazgo participativo y Desempeño docente	50
Figura 7. Niveles entre Liderazgo directivo y Desempeño docente	51

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue estudiar la relación entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, método hipotético-deductivo y de diseño descriptivo correlacional. La población fue de 50 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estilos Directivos de Likert y una Rubrica de Observación de desempeño docente.

Los resultados de esta investigación mostraron que existe correlación positiva moderada, con un índice de correlación de Rho de Spearman de 0,624 entre las variables Liderazgo directivo y el desempeño docente. Se concluyó afirmando que existe relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.

Palabras claves: Liderazgo directivo, Desempeño docente

Abstract

The general objective of the present investigation was to study the relationship between the directive Leadership and the Teaching performance in the primary level of an educational institution of Callao, 2018.

The research had a quantitative approach, of a basic type, a hypothetico-deductive method and a descriptive correlational design. The population was 50 teachers. The instruments used were the Likert's Management Style Questionnaire and a Teacher Performance Observation Rubric.

The results of this investigation showed that there is a moderate positive correlation, with a Spearman's Rho correlation index of 0.624 between the Leadership directive and the teacher performance variables. It was concluded that there is a relationship between the variables of managerial leadership and teaching performance at the primary level of an educational institution in Callao, 2018.

Keywords: Directive Leadership, Teaching performance

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El último decenio del siglo pasado se caracterizó por el movimiento en pro de una Educación para todos, el objetivo primordial, en ese momento era la universalización del acceso a la educación, el cual fue refrendado en la Conferencia Mundial llevada a cabo en Jomtien, Tailandia en 1990. En el 2000, en Dakar tras una década de actividades el Marco de acción, encuentran que la universalización de la educación no es suficiente, se afirmaba la necesidad de brindar “una educación de calidad”. Es decir mejorar cualitativamente la educación, en la búsqueda de estándares más altos en las competencias primordiales en la formación de los educandos. Es en este contexto internacional, el que se requieren directivos que cumplan con determinados perfiles de liderazgo, que les permitan guiar las instituciones educativas de calidad, asimismo docente con niveles de desempeño altos, lo cual permitirá impartir una educación con altos estándares de calidad.

Es de conocimiento público que en la actualidad, nuestro país atraviesa por graves problemas en el aspecto económico, social, cultural, educativo, etc. En lo que respecta, al sector educativo se puede advertir diversas manifestaciones y una de ellas, es el relacionado con un inadecuado clima organizacional entre directivos y docentes, en consecuencia encontramos una baja calidad educativa, expresada en aprendizajes memorísticos, poco significativos, bajo rendimiento escolar, inadecuado desempeño docente, relaciones humanas deterioradas, obsoleta infraestructura. Ante esta realidad, se necesita efectuar un trabajo ordenado por medio del cual, a través de buenos desempeños y actividades, se puede desplegar un adecuado clima organizacional que se hacen patentes en valores en el marco social y cultural en el cual se desenvuelven directivos y docentes, en otros términos, cumplen un rol importante a través del cual se infunden, estimulan o imponen valores determinados por la institución educativa.

En el Nivel Primario de la Institución Educativa Pública Sor Ana de los Ángeles de la Región Callao, existen dificultades relacionadas con el clima laboral y el nivel de logro de sus desempeños docentes. Dentro de esta realidad

educativa, se requiere que los directivos ejercen el liderazgo pedagógico con solvencia profesional, muestren capacidades de persuasión y diálogo, manejo de estrategias en la resolución de conflictos en todos los componentes de la comunidad educativa, manejo óptimo de las relaciones humanas, al interior del contexto de una nueva imagen de la organización educativa. En general, los directivos no muestran competencias óptimas en su liderazgo pedagógico, razón por la cual manifiestan problemas en el manejo del clima institucional, en lugar de utilizar el diálogo y la persuasión, aplican su perspectiva en forma autoritaria, utilizando estilos poco democráticos de gobierno institucional, en algunos casos se resquebrajan la convivencia óptima entre los diferentes componentes que constituyen la comunidad educativa, incluyendo asimismo a los directivos de las asociaciones de padres de familia (APAFAS).

El entorno constituye una fuente que genera un clima organizacional inapropiado que comporta suspicacias, celos, desorganización, desconcierto, quebrantamiento del trabajo en equipo; este hecho se manifiesta en el menosprecio a la autoridad, rechazo a las labores propias de la institución, quebranto del principio de mando de los directivos, imputaciones maliciosas y sin fundamento dentro de las instituciones educativas. Por ello, siendo este escenario de las organizaciones educativas, en donde el clima organizacional es nocivo, este, va a intervenir negativamente en el óptimo desempeño docente, en otros términos, el docente al tener molestias en la institución educativa, desde ya se percibirá poco motivado para realizar su labor, circunstancia que se reflejara en su actividad en el salón de clase, expresándose en los niveles de logro de los aprendizajes significativo de los alumnos y alumnas de las instituciones educativas de nivel básico.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales.

Jiménez (2014) su tesis: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada*; El estudio tuvo como finalidad estudiar la correlación entre el liderazgo transformacional, motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral en

los docentes. El diseño de estudio fue no experimental descriptivo-correlacional. La muestra fueron 73 profesores de una facultad de una universidad particular de Bogotá, Colombia. Los instrumentos usados fueron el Cuestionario de motivación hacia el trabajo (CMT) de Cincel (1985), el Cuestionario Estilos de liderazgo (CELID) y el Formato Evaluación de desempeño docente. Su estudio encontró que no existía correlación entre las variables: liderazgo transformacional, la motivación para el trabajo y desempeño docente.

Raxuleu (2014), realizó una indagación titulada: *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. La indagación tuvo el objetivo de estudiar el valor de dependencia entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico, se efectuó en el departamento de Solola, Nicaragua. La indagación fue de tipo descriptivo-correlacional. La muestra fueron 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes. Los instrumentos utilizados fueron 3 cuestionarios: Autoevaluación del liderazgo del director, Evaluación del liderazgo del director aplicado a docentes, Evaluación del liderazgo del director aplicado a estudiantes y Evaluación del desempeño pedagógico docente aplicado a estudiantes. Encontró que existía una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Además que desde la óptica de los grupos encuestados, el liderazgo de los directores alcanza resultados favorables en ocho de los once aspectos examinados, en tanto que en tres alcanzaron una calificación deficiente. Finalmente que los docentes consiguieron una valoración total de eficiente en su desempeño docente en las aulas.

Martínez, Guevara, & Ornelas (2016), realizaron una investigación titulada: *El desempeño docente y la calidad educativa*, esta se realizó en Chihuahua, México, la muestra fue de 135 individuos. El método de investigación utilizado fue de tipo mixto, en una primera etapa tuvo un enfoque cualitativo y de diseño secuencial comprensivo y correlacional; la segunda fase tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional y correlacional. Los instrumentos utilizados para la primera fase fueron Cuestionarios autoadministrados, para la segunda etapa una Lista de cotejo, además de los resultados de las evaluaciones estandarizadas del desempeño docente, además

las puntuaciones de sus estudiantes en las evaluaciones de gran escala. En su estudio hallaron que no existía relación entre el desempeño docente y el contexto donde trabajan; además que existía una correlación moderada entre los años de servicio docente y el puntaje de sus estudiantes en exámenes estandarizados; finalmente encontraron que no existía correlación entre el desempeño docente y la calidad educativa. Señalan los autores que la calidad educativa es una variable muy compleja sobre la cual influye una diversidad de factores, en el cual el desempeño docente es un factor que influye pero no es el determinante.

En Ecuador Angulo (2016) su tesis: *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*; tuvo como objetivo investigar la influencia del Liderazgo directivo en el Clima organizacional de una institución educativa. La muestra de investigación fueron: 3 directivos, 28 docentes, 570 estudiantes, 150 padres de familia y 6 personal administrativo y de servicio de la U.E. Experimental del Milenio, Esmeralda, Ecuador. Los métodos de investigación fueron el sintético y el inductivo-deductivo. Se aplicaron Cuestionarios elaboradas por el autor de la investigación para los distintos grupos de investigación. Su investigación concluye afirmando que las instituciones educativas demandan directivos manejen estilos de liderazgo basados en el trabajo en equipo. Asimismo que los docentes no intervienen en la toma de decisiones en la institución educativa. Finalmente, que la manera de dirigir una institución educativa influye en el clima laboral de sus integrantes.

Medina (2017), en su tesis *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. La investigación tuvo el propósito de estudiar el efecto del clima organizacional sobre el desempeño docente. De tipo descriptivo y técnica correlacional, la muestra fue de 50 docentes de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán de Quito, Ecuador. Los instrumentos fueron el Cuestionario de HayMcBer para evaluar el clima organizacional; para evaluar la variable desempeño docente utilizó cuatro instrumentos, el primero evaluó el dominio disciplinar y curricular, el segundo la gestión de los aprendizajes en las aulas, el tercer instrumento evaluó el desarrollo profesional y el cuarto instrumento

valoró el compromiso ético, que estuvo relacionado con las expectativas de los profesores sobre el aprendizaje de sus estudiantes y sus estrategias que implemento. Encontró que existió una correlación muy baja entre el clima organizacional y el desempeño docente. Además, dependencia positiva baja entre las distintas dimensiones del clima organizacional sobre la variable desempeño docente.

Trabajos previos nacionales.

Espejo (2017), en la tesis *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyon, 2014*. El estudio tuvo como finalidad estudiar la influencia que existió entre la gestión institucional y el desempeño docente de los profesores del nivel secundaria de la I.E. Libertador José de San Martín de Oyon, Lima. El enfoque fue el cuantitativo, el tipo aplicada y el diseño no experimental transversal y descriptivo. La muestra fueron de 66 estudiantes, los instrumentos utilizados fueron Cuestionarios elaborados por el autor de la tesis. En sus resultados encontró que existió relación alta entre la dimensión liderazgo directivo y el desempeño docente. Halló que existió relación positiva entre la dimensión dinámica organizacional y el desempeño docente, además que existió relación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente, finalmente que existe dependencia entre la gestión institucional y el desempeño docente.

En 2017, Ricra en: *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos-2016*; Esta indagación realizada tuvo como propósito determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La tesis tuvo un enfoque cualitativo, tipo correlacional, diseño correlacional. El muestreo fue probabilístico, constituida por 155 profesores. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas elaboradas por la investigadora. En la investigación concluye que existió correlación positiva muy débil entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor $r = ,190$. El 52 % presenta un desempeño docente moderado o regular.

Espino (2014), su tesis *Estilos de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la institución educativa Margarita Santa Ana de Benavides-Ica*, tuvo como objetivo demostrar cuanto influyen los estilos de liderazgo de los docentes en el desempeño laboral desarrollado por los profesores. La muestra fue de 320 estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria de los turnos mañana y tarde de la I.E. “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica. El método de investigación fue el descriptivo y el diseño correlacional. Los instrumentos usados fueron el Cuestionario Estilo de Liderazgo para la primera variable y el Cuestionario Desempeño laboral para la segunda, elaborados ambos por el autor de la investigación. En su investigación encontró que existió una correlación alta entre el estilo de liderazgo de los docentes y su desempeño laboral dentro de las aulas, además halló que existió una fuerte correlación entre las distintas dimensiones de los estilos de liderazgo de los docentes y la variable desempeño laboral dentro del aula.

Negrete (2015), su tesis *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una institución educativa de secundaria de Ventanilla*; tuvo el propósito de investigar la relación de dependencia entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente. El tipo de investigación fue el correlacional y diseño descriptivo-correlacional. Se usaron como instrumentos de investigación dos Encuestas elaboradas por el investigador. Los resultados de la tesis encuentran que existió una correlación media o moderada entre el liderazgo y sus estilos y el desempeño docente. Además, que existió correlación media entre la dimensión democrática del estilo de liderazgo y el desempeño docente, sin embargo halló que no existió correlación significativa entre las dimensiones autoritarias, laissez faire y situacional y el variable desempeño docente. Concluye su tesis afirmando un liderazgo directivo bueno comporta un desempeño docente bueno y una mejor calidad del servicio educativo brindado.

Rodolfo (2015), su tesis *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-Departamento de Junin-2015*. Tuvo como finalidad estudiar la correlación del Liderazgo pedagógico y el Desempeño docente. La muestra

fueron 102 docentes de 3 centros educativos públicos del nivel secundaria de Jauja, Junín. El enfoque de estudio utilizado cuantitativo, el tipo de indagación correlacional y el diseño no experimental transeccional o transversal correlacional. Los instrumentos usados fueron Cuestionarios elaborados por el autor para medir las variables de investigación. Encontró que existió relación estadísticamente positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($X^2=15,66$). Además que existió correlación positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente; que existió relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente; existió relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión participación en la gestión en la escuela del desempeño docente; que existió relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.

Rodríguez (2016). *Evaluación del liderazgo y su relación con el desempeño de los docentes del Colegio de gestión pública General Emilio Soyer Caverio de Chorrillos*. La investigación tuvo el propósito de establecer la relación entre la evaluación del Liderazgo y el Desempeño docente. La muestra fueron 60 docentes de la institución educativa General Emilio Soyer Caverio del distrito de Chorrillos. El esquema de investigación fue descriptivo-correlacional. Los instrumentos utilizados fueron Cuestionarios de Liderazgo y Desempeño docente elaborados por la autora. Concluye su estudio afirmando que existe correlación moderada entre el manejo de la institución educativa del equipo directivo y el desempeño docente, con valor de 0,76.

Romero (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la institución educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres-Lima*. La indagación realizada tuvo como finalidad estudiar la dependencia entre la gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en el distrito de San Martín de Porres. La tesis tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño descriptivo-correlacional. El muestreo fue no probabilístico, constituida por 2 directores y 28 padres de familia. Los instrumentos utilizados fueron una

Encuesta sobre la Gestión Pedagógica directoral y una Encuesta sobre el Desempeño docente. En la investigación concluye que existió correlación significativa entre la gestión pedagógica directoral y el desempeño técnico pedagógico docente, con un valor $r = ,7833$.

1.3. Teorías relacionadas al Liderazgo

El liderazgo es hoy en día una cuestión relevante, en donde las organizaciones públicas y privadas se encuentran en una búsqueda incesante, por ser más competentes día a día, por lo cual se requiere que las personas que las constituyan sean capaces y eficientes. En consecuencia, el liderazgo es una faceta preponderante del gobierno de las organizaciones. El Ministerio de Educación del Perú, en el Marco de Buen desempeño directivo (2015) denomina liderazgo pedagógico a directivo a la capacidad de una institución de alcanzar aprendizajes significativos en todos los estudiantes, sin excluir a ninguno. De esto se deduce que el liderazgo es una condición del individuo que lo despliega y asimismo puede instituirse en una cualidad de la dirección de la institución educativa, en los individuos con liderazgo intervienen del proceso liderados por el directivo, ordenando y asistiendo al logro de los objetivos y fines de la institución.

El liderazgo para Cuevas (2015), es una tentativa de predominio entre personas de una organización, conducido por medio de un proceso de comunicación, que permiten el logro de uno o varios objetivos preestablecidos por la organización. Cárdenas (2003) define el liderazgo como una capacidad presenta un individuo para intervenir en la conducta de los integrantes de una organización, siendo este de carácter momentáneo, subordinándose de las acciones, conocimientos y habilidades que maneje para que sea beneficioso a la institución.

Stodgill, R. citado por Cárdenas (2003) manifiesta que el liderazgo educativo, a modo un proceso de administrar las tareas laborales que ejecutaran cada uno de los integrantes de una colectividad y de intervenir dentro de ellas. La definición planteada presenta cuatro implicancias: En primer lugar, el liderazgo comprende a otros individuos, seguidores o empleados, los integrantes del grupo,

dado su aceptación a las órdenes, permiten concretar su situación, permitiendo que ocurra el proceso de liderazgo, las cualidades del líder serían irrelevantes sino hubiera personas a quien mandar. En segundo lugar, el liderazgo conlleva una distribución inequitativa del poder entre el líder y los integrantes del grupo. Los integrantes de la organización no están faltos de poder, logran dar forma a la tarea de distinta manera, por lo general el dirigente contara con un mayor poder. Tercer aspecto, se caracteriza porque el líder tiene la capacidad para utilizar las distintas representaciones del poder para intervenir en las acciones de los subordinados, de formas diferentes, logrando que ellos realicen diferentes tareas en beneficio de la organización. El cuarto aspecto, es una mixtura de los anteriores, señala que el liderazgo involucra un conjunto de valores. El liderazgo moral se sustenta en los valores, necesita que se dé a los subordinados bastante información sobre las distintas opciones, para que llegado el instante puedan decidir con inteligencia.

Chiavenato, citado por Pizano (s.f.) señaló que el liderazgo es el predominio entre individuos, es practicada en un determinado contexto, regida por medio de la actividad de comunicación humana, lo cual permite el logro de uno o varios fines predeterminados. En consecuencia el liderazgo es una actividad guiada por la intención del líder y suscita una modificación en la conducta de los individuos, para aproximarlos con soltura a los objetivos previamente instituidos, basados en actividades de comunicación interpersonal entre el líder y sus subordinados.

Liderazgo educativo.

Lewin y Lippit (1930-1940) en Álvarez (2006), distinguió tres estilos de liderazgo: estilo autocrático o autoritario, estilo condescendiente Laissez faire y el estilo democrático o social integrado. Estilo autoritario, el líder estructura toda la dinámica del grupo, fija los objetivos y decide los recursos que se aplicaran, instituye las normas y el modo de trabajo, interviene a través de un sistema la realización de las actividades. Este estilo origina cualidades subordinadas y ofensivas en los integrantes del grupo, limitando su creatividad e iniciativa; sin embargo existe un rendimiento alto, eficacia y rapidez en la toma de medidas y

realización de las actividades. Entre los miembros del grupo no existen vínculos ni metas claras, ni comunes, existiendo relaciones de sumisión y subversión, que generan divisiones y enfrentamientos internos.

Estilo Laissez faire o condescendiente, representado por un líder cordial, cómodo, tolerante, que consiente que cada integrante del grupo continúe con su forma personal de rendimiento; no se realiza ninguna forma de control y las reglas emergen del grupo, a veces esta carencia de normas origina incertidumbre e impresión de incompetencia en el grupo, surgiendo el desánimo y disminuyendo el rendimiento; las actividades son sacadas adelante por una minoría comprometida, a los cuales se les achaca la deficiente organización. En algunos casos, la actitud condescendiente enmascara la ineptitud profesional y la carencia de solvencia para liderar un equipo de trabajo. Estilo democrático o social integrado, en este, el directivo es el líder de la institución designado por la totalidad del grupo, al cual encarna ante otras dependencias. Desempeña el mando que el grupo le ha delegado persuadiendo con buenas ideas y sobrellevando las decisiones de las mayorías que las ejecuta y controla, así mismo tolera las opiniones de las minorías. Promueve la iniciativa y la creatividad de cada miembro del grupo, respetando las autonomías que permitan la libre expresión. Fomenta las actitudes cooperativas, generando y suscitando canales de sustento que permiten los aportes de los integrantes de la organización. Realiza el monitoreo y verificación de las actividades particulares.

Álvarez (2006) señaló que Owen (1983), adiciono dos estilos: el estilo burocrático y el estilo carismático. El estilo burocrático, se equipara con el administrador puro, que rige la institución educativa pegado a las normas. Señala este autor que este estilo combina el perfil autoritario, el democrático y el condescendiente. Este estilo de directivo casi siempre se presenta como impersonal y neutral, basado en la interpretación exacta de las normas educativas, muchas veces actúa como un freno de las iniciativas de los integrantes del grupo, la creatividad y el universo de las emociones.

El estilo carismático, es una combinación entre el perfil autoritario y democrático, con perfiles paternalistas y personalistas. Es propio de líderes con un magnetismo personal, además de una excelente formación académica y práctica, superior al promedio de los integrantes del grupo que lo quieren y admiran. Preserva las relaciones propias y la imagen que presenta. El rendimiento y la eficacia generalmente son altos, el funcionamiento y la organización de la institución muestran la huella del líder, por lo tanto la continuación se aprecia como una catástrofe.

Owens reseñado Álvarez (2006), plantea que en cada estilo de liderazgo, el líder puede optar por administrar o intervenir en el grupo a través de cuatro métodos: la fuerza, que le proporciona el estar en la cúspide de la organización, administrando la información; el paternalismo, jugando con los recursos de favores-apoyos o obediencia-miedo; la negociación, juego alterno de ganar o ceder y los recursos del status, en el cual el líder y el grupo persiguen el logro de las mismas metas.

Pizano (s.f.) plantea tres estilos de liderazgo directivo básicos: liderazgo autocrático, liderazgo participativo y liderazgo liberal. Líder autócrata, este tipo de liderazgo se caracteriza por que el directivo toma la responsabilidad en la ejecución de las decisiones, inicia las actividades, rige, motiva y vigila a los subordinados. Piensa que él solo, es el adecuado y capaz para arrogarse el derecho establecer las disposiciones más importantes, asume que los subordinados son incompetentes. Líder participativo, recurre a la consulta para ejercer el liderazgo, señala las directrices específicas a sus subordinados, consulta sus opiniones e ideas sobre muchas decisiones que les conciernen, acepta las sugerencias siempre que sean prácticos y sean posibles; toma las disposiciones finales. Líder liberal, a través de este estilo, el directivo encarga en sus subordinados la potestad para tomar medidas, aguarda que los subordinados tomen el encargo de las tareas por su iniciativa propia, monitoreo y supervisión. Este estilo se caracteriza porque el líder, proporciona poco apoyo y contacto, además los subordinados deben ser capaces y calificados.

Rensis L. (1903-1981) citado por Reyes (2012), mencionó que un buen liderazgo se deriva de un clima y un sistema de gestión que crea una organización efectiva. Examinó diferentes tipos de organizaciones y estilos de liderazgo, y afirmó que para lograr la máxima rentabilidad, buenas relaciones laborales y alta productividad, todas las organizaciones deben hacer un uso óptimo de sus recursos humanos. Planteó cuatro sistemas de liderazgo: Autoritario coercitivo, las disposiciones se imponen a los subordinados, donde la motivación se caracteriza por amenazas, donde los altos niveles de gestión tienen grandes responsabilidades, pero los niveles más bajos prácticamente no tienen ninguno, donde hay muy poca comunicación y ningún trabajo en equipo conjunto.

Liderazgo autoritario benevolente, el liderazgo es una forma condescendiente de confianza de amo-servidor, donde la motivación es principalmente por recompensas, donde el personal gerencial se siente responsable, pero los niveles más bajos no lo hacen, donde hay poca comunicación y relativamente poco trabajo en equipo. Liderazgo consultivo, el liderazgo es por superiores que tienen una confianza fundamental pero no completa en sus dirigidos, donde la motivación es por recompensas y cierta participación, donde una gran proporción del personal, especialmente los de los niveles superiores, se sienten responsables de alcanzar los objetivos de la organización, donde hay algo de información (tanto vertical como horizontal) y una cantidad moderada de trabajo en equipo. Liderazgo participativo, según Likert, la solución óptima, donde el liderazgo es de los superiores, que muestran completa confianza en sus subordinados, donde la motivación es por recompensas económicas basadas en objetivos que se han establecido en la participación, donde el personal de todos los niveles se siente responsable de los objetivos de la organización, donde hay mucha comunicación y una cantidad sustancial de trabajo en equipo cooperativo.

Casi todos los directivos comportan y sobrellevan una mixtura de los distintos rasgos, ninguno presenta un solo estilo, no se encuentran directivos con un solo estilo; en algunos casos no se reconoce cual es el predominante, hasta que se encuentran en situaciones límites en los cuales se pone en juego el

prestigio o el poder. El líder y su capacidad para adecuarse a la situación, a la organización y a su propia naturaleza determinaran en el largo plazo el logro de éxitos en su gestión. (Álvarez, 2006)

Desempeño docente.

El Minedu dentro del Marco de Buen desempeño docente (2012) define los desempeños como las conductas visibles de un individuo que pueden ser definidas, evaluadas y que muestra su competencia ante determinadas situaciones; los que están relacionados con el logro de aprendizajes que se esperan y el cumplimiento de labores establecidas, se adjudica que la forma de realizar estas actividades muestran la competencia de base del individuo. El desempeño docente, se entiende como la observancia de sus funciones, el cual se encuentra demarcado por variables asociados al docente, a los estudiantes y a su contexto educativo. Se podría definir el desempeño docente como el conjunto de acciones que un docente cumple para realizar su actividad profesional, en otros términos, la actividad de educar a los niños y jóvenes. (Montenegro, 2003). Valdez (2009), señala que la evaluación de los desempeños profesionales de los docentes, son un proceso sistémico de obtención de información que deben ser confiables y validos, con la finalidad de evidenciar y evaluar el resultado de las actividades educativas, que promuevan en los estudiantes el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje, el manejo de sus emociones, su compromiso profesional y las interacciones que establece con los demás integrantes de la comunidad educativa.

Dimensiones del Desempeño docente.

El Minedu en el Marco de Buen desempeño docente (2012) señala cuatro dominios o dimensiones. Entienden por dominio a una agrupación de desempeños profesionales que intervienen de manera favorable en el aprendizaje de los educandos. Estos dominios son: preparación para el logro de los aprendizajes de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes;

contribución en la gestión de la institución educativa y el desarrollo de la profesión y la identidad de los docentes.

Montenegro (2003), identifica cuatro dominios o campos de acción específicos, en los cuales el docente desempeña su tarea: la acción que el docente sobre él mismo; la que cumple en el salón de clase y otros ámbitos, donde se realiza el aprendizaje; la que despliega en el medio institucional y la que realiza en el ambiente social y cultural. Definiéndolas a continuación: Competente para relacionarse de forma holista dentro del marco de la organización educativa, con el medio social y cultural, fomentando el conocimiento, practicando la autonomía, la cooperación y estableciendo vínculos de afectividad. Competente para edificar un contexto adecuado para desarrollar el proyecto educativo de la entidad educativa, laborando de manera armoniosa con los demás integrantes de la colectividad en la cristalización de las metas de la institución. Competente para reconocer la actuación de los estudiantes, permitiéndoles emplear las estrategias más apropiadas para impulsar el desarrollo de ellos. Competente para plantear un currículo, asimismo sus campos temáticos, de acuerdo a la realidad de sus estudiantes, de forma eficaz y competente. Competente para identificar sus debilidades y logros, que les permitan la toma de medidas pertinentes que le permitan la mejora de desempeños profesionales.

1.4. Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018?

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica.

En primer lugar, se considero el estado del arte, que presentan los libros, artículos divulgados en revistas de investigación indexados, sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esto permitió examinar la problemática inherente a estas variables. Uno de los objetivos de esta investigación fue por otra parte, la información teórica que se consiguió en esta investigación contribuya a mejorar al mismo tiempo la comprensión de las variables y dimensiones que comprenden, el cual a su vez son una contribución para investigaciones futuras.

Justificación práctica.

La investigación presente se constituye en una aportación al esclarecer una problemática, dado que uno de sus objetivos propuestos fue establecer la relación de dependencia del Desempeño docente con el liderazgo educativo. En ese sentido, lo que se pretendió es comprender el problema y por lo tanto a partir de ellas proponer estrategias que ayuden a solucionarlos. También, se plantearon procedimientos y recomendaciones, los cuales son necesarios para tomar medidas, que mejoren el conocimiento organizacional de las instituciones educativas.

Justificación metodológica.

La relevancia metodológica de esta investigación radica en la eventualidad de que algunas investigaciones análogas que se aborden posteriormente, puedan citarlo y discutirlo. Además, las técnicas e instrumentos manejados en el estudio, al ser validados y confiables, podrán ser utilizados en estudios similares.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específicas 1.

El liderazgo autoritario coercitivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específicas 2.

El liderazgo autoritario benevolente se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específicas 3.

El liderazgo consultivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específicas 4.

El liderazgo participativo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Establecer si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Objetivo específico 1

Establecer si existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Objetivo específico 2.

Establecer si existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.

Objetivo específico 3.

Establecer si existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Objetivo específico 4.

Establecer si existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

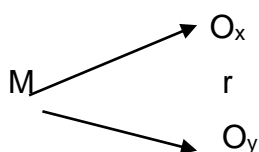
II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño.

El diseño de investigación establece el plan o esquema de la investigación, en ella se planteó la forma de cómo obtener los resultados del estudio. Esta investigación tuvo un diseño descriptivo-correlacional, porque tiene como propósito evaluar el valor de correlación que existe entre dos variables, en una igual muestra de personas. (Sánchez y Reyes, 2015)

El esquema de investigación es:



M: Docentes

O_x: Liderazgo directivo

O_y: Desempeño docente

r: Relación

Enfoque cuantitativo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2015) el enfoque cuantitativo se define por ser un conjunto de procesos, que debe ser secuenciales y probatorios, señalan que se origina de una idea, que va delimitándose, a partir de la cual se emanan los objetivos y las interrogantes que guiarán el estudio, se examinan las teorías y el estado del arte, a partir del cual se elabora una estructura teórica. De las interrogantes, se construyen las hipótesis, se establecen las variables; se despliega un diseño de investigación; se evalúan las variables en un determinado ambiente; se examinan los cálculos utilizando metodología estadística, y se establecen las conclusiones de acuerdo a las hipótesis planteadas.

Método.

El método empleado en este proceso de indagación fue el hipotético-deductivo. Valderrama (2013) citando a Bisquerra (1998) manifiesta que a partir de la observación de fenómenos sociales se plantea un problema, mediante un

proceso inductivo se remite a una teoría, a partir la cual se elabora una hipótesis mediante el razonamiento deductivo, la cual se valida empíricamente. Esto se conoce como el método hipotético-deductivo.

Tipo de investigación.

Sánchez y Reyes (2015) clasifican los tipos de investigación en básica, aplicada y sustantiva. Valderrama (2013) los clasifica en tres tipos: básica, aplicada y tecnológica u operativa. Para Hernández y et al. (2015), los tipos de investigación se clasifican en exploratorios, correlacionales, descriptivos y explicativos. La investigación fue del tipo básica, sustantiva, fundamental, teórica o pura que tiene como propósito el de desarrollar teorías, mediante el descubrimiento de principios o generalizaciones amplias. (Sánchez y Reyes, 2015)

La finalidad de la investigación básica, pura o teórica está orientada a la investigación de nuevos conocimientos, tiene como finalidad crear teorías nuevas o corregir las ya existentes. (Zumaran, Gutiérrez, Calero, Villanueva, Ramírez, Maguiña, Guillen, Vega, Vilcapoma, Jiménez, Príncipe, Valverde y Valderrama (2017).

Nivel.

Describen el nivel de profundidad de una investigación o estudio. El estudio tuvo un nivel descriptivo, porque tuvo la finalidad de describir las características de determinado fenómeno social, en un determinado tiempo y espacio, haciendo uso de la estadística descriptiva. Además, de un nivel correlacional, porque busco el grado de dependencia entre variables, estas se sustentaron mediante prueba de hipótesis. (Zumaran et al, 2017).

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo.

Definición conceptual: Es el dominio interpersonal desplegado por el directivo, de modo habitual y constante, en los diferentes contextos de las actividades educativas, esta es conducida por el proceso de comunicación humana y conservada para el logro de las metas y la consecución de los fines de la educación propuestos. (Reyes, 2012)

Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual.

Son las conductas observables de los docentes que pueden ser definidas y evaluadas y que expresan sus competencias en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes.

Operacionalización de variables.

Definición operacional: Se evidencia por el valor de clarificación de las dimensiones e indicadores de los estilos de liderazgo propuestos por R. Likert.: autoritario-coercitivo; autoritario-benevolente; consultivo y participativo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Liderazgo autoritario coercitivo	Proceso decisorio	1,5	Nunca	Malo
	Sistema de comunicación	6		Regular
	Relaciones interpersonales	11		Bueno
	Sistema de recompensas y castigos	16		
Liderazgo autoritario benevolente o paternal	Proceso decisorio	2	Ocasionalmente	Malo
	Sistema de comunicación	7,10		Regular
	Relaciones interpersonales	12		Bueno
	Sistema de recompensas y castigos	17		
Liderazgo consultivo	Proceso decisorio	3	Usualmente	Malo
	Sistema de comunicación	8		Regular
	Relaciones interpersonales	13, 15		Bueno
	Sistema de recompensas y castigos	18		
Liderazgo democrático o participativo	Proceso decisorio	3	Siempre	Malo
	Sistema de comunicación	9		Regular
	Relaciones interpersonales	14		Bueno
	Sistema de recompensas y castigos	19, 20		

Definición operacional:

Sera evaluada a través de la rúbrica de desempeño docente, que se manifiesta en una conducta observable en relación a un compromiso y logro de determinados logros.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Involucra activamente a los estudiantes en los procesos de aprendizaje	Actividades del docente para suscitar el interés y/o la participación de los discentes en las acciones de aprendizaje.	Nivel I	Insatisfactorio 6-8
			En proceso 9-15
	Porcentaje de educandos envueltos en las actividades de aprendizaje.		Satisfactorio 16-20
Fomenta el razonar, la creación y el pensamiento crítico en los estudiantes	Acciones del docente para promover la comprensión del valor o beneficio de lo que están aprendiendo.	Nivel II	Destacado 21-24
			Insatisfactorio 6-8
	Actividades e interacciones que promueven positivamente el razonar, la creación y/o el pensamiento crítico.		En proceso 9-15
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y modificar su enseñanza	Acompañamiento que realiza el docente de las actividades de los alumnos y alumnas de sus logros durante la sesión de aprendizaje.	Nivel III	Satisfactorio 16-20
			Destacado 21-24
	Nivel de respuesta que el docente ofrece y/o la adaptación de las tareas que realiza en la sesión a partir de las dificultades de aprendizajes identificados.		Insatisfactorio 6-8
Propone un entorno de respeto y proximidad	Respeto y consideración hacia las perspectivas de los alumnos y alumnas.	Nivel IV	En proceso 9-15
	Amabilidad o afecto que comunica el docente.		Satisfactorio 16-20
	Conocimiento y empatía del docente antes las carencias emocionales o físicas de los estudiantes.		Destacado 21-24
Regula de forma positiva el comportamiento de los estudiantes	Estrategias que utiliza el docente para modular el comportamiento e incentivar el respeto de los acuerdos de convivencia en los espacios educativos.		Destaca
			Insatisfactorio 6-8
	Competencia del docente para implementar mecanismos para morigerar el comportamiento de los discentes, lo que se manifiesta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.		En proceso 9-15
			Satisfactorio 16-20
			Destacado 21-24

2.3. Población y muestra

Población.

Para Hernández et al. (2010) citando a Selltiz et al. Señalan que una población es el conjunto de todos los eventos que coinciden por una sucesión de características especificadas.

Estuvo conformada por una población censal de 50 docentes del nivel primaria de una institución educativa de la Región Callao

Tabla 3

Población del estudio

Institución	Educativa	Docentes
Institución	Educativa Sor Ana de los Ángeles	50
TOTAL		50

Fuente: Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles Distrito Callao DREC.

La investigación tomó a toda la población (50 docentes), a la que se denominó censo poblacional o muestra censal, considerándosele así por ser a la vez universo, población y muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

Para Sánchez y Reyes (2015), las técnicas son aquellos medios mediante los cuales se recoge información de un fenómeno o realidad, en relación a los objetivos de la indagación científica. Para recoger información sobre la variable dependiente se utilizó la rúbrica, para la variable independiente se utilizó la escala.

Instrumento.

Son las herramientas que permiten el recojo de información de las variables de investigación, estos se utilizan de acuerdo a la técnica elegida previamente (Sánchez y Reyes, 2015).

Las escalas se utilizan generalmente para cuantificar actitudes y opiniones, son conocidas por su utilización la del diferencial semántico, el cual mide el grado con el que una persona puede calificar o tener consideración sobre un aspecto o

atributo de evaluación dentro de dos polos, uno de ellos positivo y el otro negativo (Sánchez y Reyes, 2015).

Las rubricas son instrumentos que se utilizan para la evaluación de desempeños, que describen las características específicas de una actividad, en varios niveles de rendimiento, con la finalidad de dilucidar que es lo que espera de una determinada actividad (Díaz Barriga y Hernández, 2005)

Ficha técnica del instrumento 1.

Nombre del instrumento: Estilos Directivos según Likert

Autor y Año: Likert, R.

Procedencia: USA

Adaptación: Alvarado, O. (2004)

Institución: UCV

Universo de estudio: 50 docentes

Población censal: 50 docentes

Técnica: Encuesta

Instrumento: Escala

Fecha de trabajo de campo: 01-06-2018 al 23-07-2018

Escala de medición: Nunca, raramente, ocasionalmente, usualmente, siempre.

Niveles y rangos: Malo, regular, bueno

Tiempo utilizado: 30 minutos

Ficha técnica del instrumento 2.

Nombre del instrumento: Desempeño docente

Autor y Año: Minedu (2017)

Procedencia: Perú

Adaptación: Luque, Roxana (2018)

Institución: UCV

Universo de estudio: Docentes

Población censal: 50 docentes

Tipo de técnica: Rubrica de observación

Tipo de Instrumento: Ficha de Observación

Fecha de trabajo de campo: 01-06-2018 al 23-07-2018

Escala de medición: Nivel IV, Nivel III, Nivel II, Nivel I

Niveles y rangos: Destacado 21 a 24, Satisfactorio 16 a 20, En proceso 9 a 15, Insatisfactorio 6 a 8.

Tiempo utilizado: 90 minutos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez.

Para Zumaran et al. (2017), es la medida en que un instrumento mide lo que pretende medir, es decir si el instrumento mide el liderazgo debe medir eso y no por ejemplo la gestión organizacional.

La validez de contenido, se refiere cuando los ítems constituyen el contenido de la variable que se pretende medir, se determino mediante el juicio de expertos, la tabla 4 muestra los resultados de las calificaciones de los jueces.

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento Liderazgo directivo

Jueces expertos	Resultados
Mg. Santiago Gallarday Morales	Aplicable
Mg. Isabel Hernandez Romero	Aplicable
Mg. Manuel Velasquez Ponce	Aplicable

Fuente: Matriz de validación

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento Desempeño docente

Jueces expertos	Resultados
Mg. Santiago Gallarday Morales	Aplicable
Mg. Isabel Hernandez Romero	Aplicable
Mg. Manuel Velasquez Ponce	Aplicable

Fuente: Matriz de validación

Las tablas 4 y 5, muestran la evaluación de los jueces expertos quienes señalaron que el instrumento es aplicable a la población de estudio, en consecuencia presenta validez de contenido.

Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad se refiere a la medida de exactitud o precisión de la medida, es decir si empleamos repetidamente el instrumento de investigación en la misma población, obtendremos resultados iguales o congruentes, los resultados estarán libres de desviaciones ocasionadas por errores causales.

El procedimiento para determinar la confiabilidad fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual emplea formulas que generan coeficientes que oscilan entre 0 y 1, en donde el 0 expresa nula confiabilidad y el 1 significa confiabilidad total. (Zumaran et al., 2017)

Tabla 6

Fiabilidad del Cuestionario de Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,91	20

La tabla 6, muestra la fiabilidad lograda, de acuerdo con los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad, que dio como resultado 0,91, lo que muestra que el instrumento tiene una fiabilidad muy alta. (Valderrama, 2013)

Tabla 7

Fiabilidad de la Rubrica de Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,82	5

El coeficiente conseguido, que se muestra en la tabla 7, señala una alta consistencia interna entre los indicadores que constituyen la rúbrica que mide el desempeño docente, ya que el resultado del cálculo correspondiente fue de 0,82, en consecuencia, el instrumento para medir el desempeño docente muestra un nivel de confianza muy alta.

Se presenta el cuadro de validación:

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento: Para determinar el liderazgo directivo y desempeño docente

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable Liderazgo directivo	,91	20
Variable Desempeño docente	,82	5

Al visualizar la tabla 8, podemos apreciar que el instrumento tuvo una elevada confiabilidad de la variable Liderazgo directivo de 0,91; y en la variable desempeño docente 0,82 por lo que se considero confiable para su utilización en la investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de aplicar las encuestas para nuestro estudio, se procedió a corregir las encuestas, luego se tabulo la información. Esta información fue sometida al procesamiento estadístico con el programa de estadística SPSS, versión 24.0 (2016), con el cual se consiguió la estadística descriptiva (tablas y figuras). Se uso la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) para determinar la distribución de los datos.

La estadística inferencial fue utilizada con el propósito de obtener el valor de relación entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente en los docentes del nivel primario en una institución educativa de la Región Callao. Se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman para evaluar el valor de relación entre las variables y las dimensiones de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta fueron: en primer término esta investigación tuvo el propósito de mejorar la comprensión sobre las variables Liderazgo educativo y Desempeño docente. En segundo término, que la investigación permitió desarrollar el conocimiento científico. En tercer término, los docentes que participaron en esta investigación lo hicieron en forma voluntaria y sus respuestas fueron anónimas. Finalmente, en la investigación se respetó la autoría de las fuentes de información consultadas.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para la descripción de resultados se mostraran los puntajes obtenidos de las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente, en primer lugar se mostraran los resultados de investigación de forma descriptiva, presentando los niveles, rangos y descripción de frecuencias de las variables de estudio.

Tabla 9

Niveles del Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	35	70,0	70,0	82,0
	Bueno	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

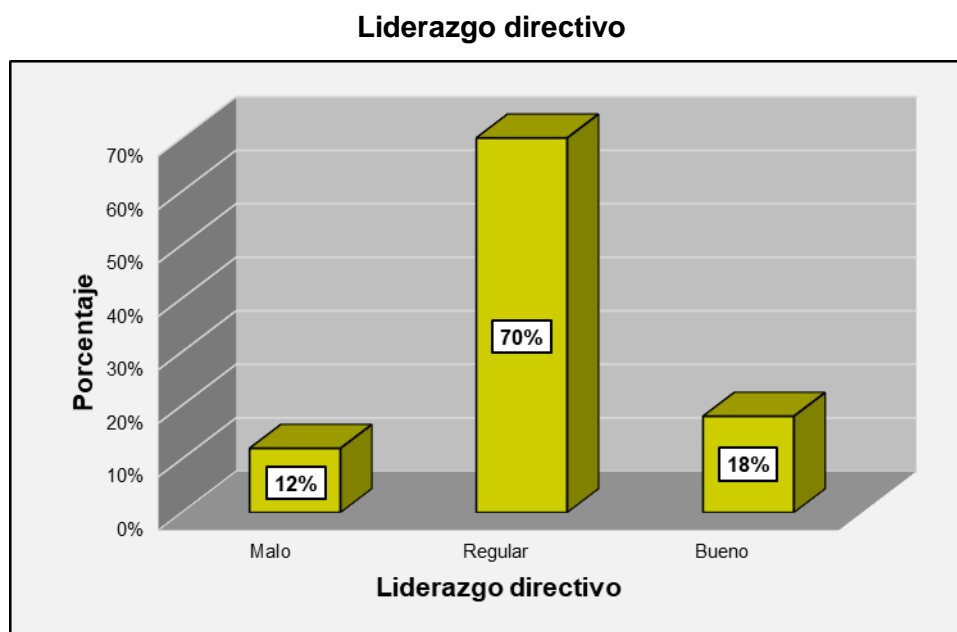


Figura 1. Comparación porcentual del liderazgo del directivo

Se aprecia en la tabla 9 y figura 1, en cuanto a los niveles del liderazgo del directivo, se tiene que el 12% del total de encuestados consideran los directivos

están en nivel malo, 70% consideran que los directivos están en nivel regular y el 18% del total de encuestados considera que los directivos están en nivel bueno.

Tabla 10

Niveles de desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	1	2,0	2,0	2,0
	Satisfactorio	31	62,0	62,0	64,0
	Destacado	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

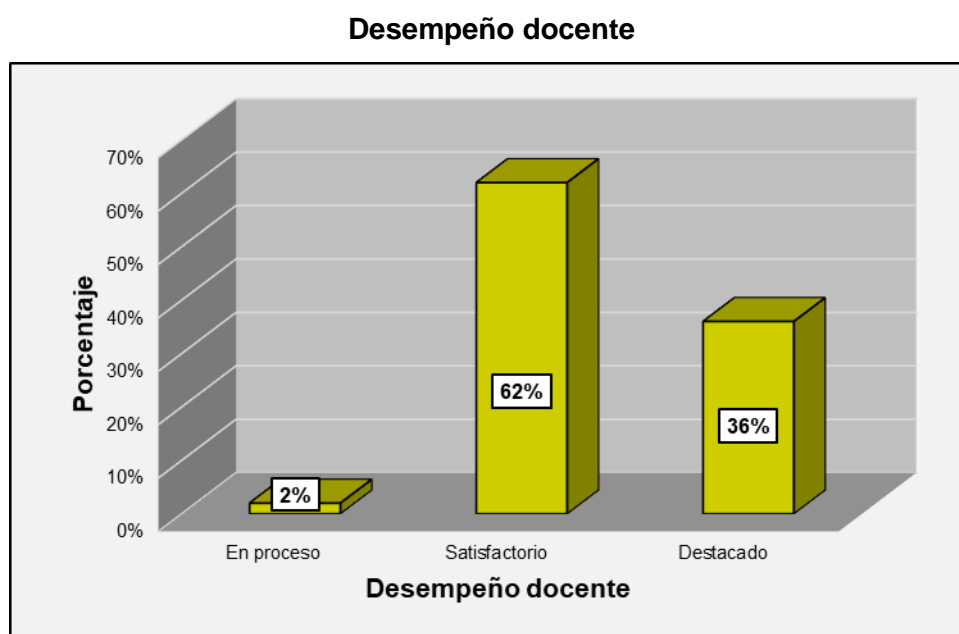


Figura 2. Comparación porcentual del desempeño docente

La tabla 10 y figura 2, en cuanto a los niveles de desempeño docente, se tiene que el 62% se encuentra en nivel satisfactorio y el 36% están en nivel destacado, solo el 2% se encuentra en el nivel de proceso.

Niveles de Liderazgo directivo y Desempeño docente

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre Liderazgo autoritario y Desempeño docente

			Desempeño docente			
			En proceso	Satisfactorio	Destacado	Total
Liderazgo autoritario coercitivo	Malo	Recuento	1	6	1	8
		% del total	100,0%	19,4%	5,6%	16,0%
	Regular	Recuento	0	23	14	37
		% del total	0,0%	74,2%	77,8%	74,0%
	Bueno	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	6,5%	16,7%	10,0%
Total		Recuento	1	31	18	50
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

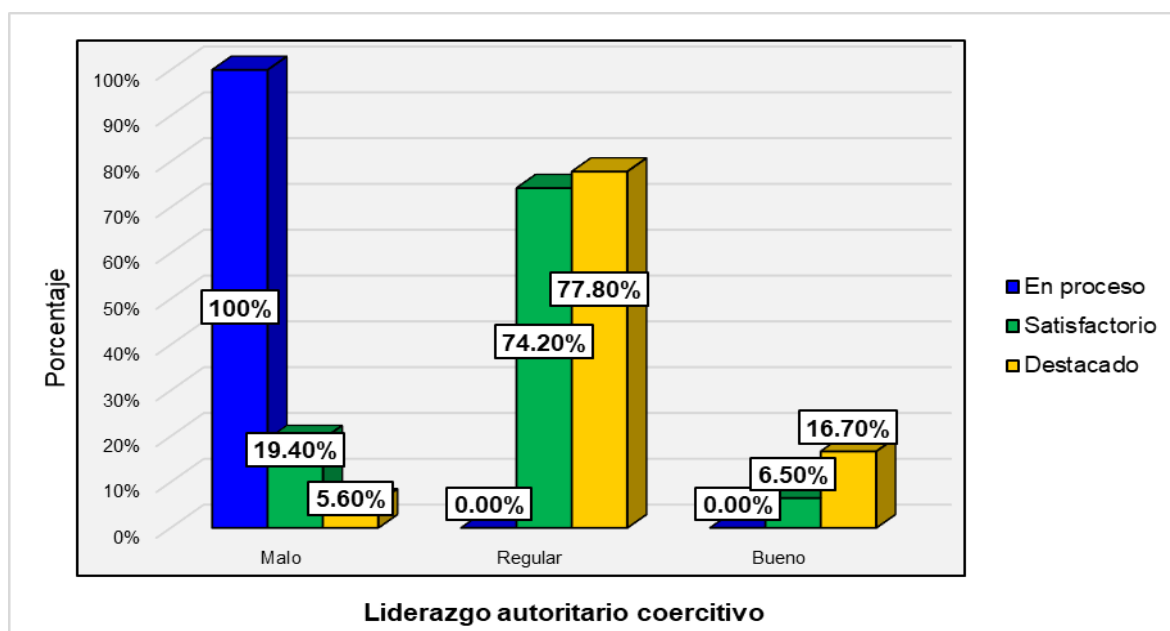


Figura 3. Niveles entre Liderazgo autoritario y Desempeño docente

En la tabla 11 y figura 3, se aprecia que los encuestados que consideran que el desempeño docente están en el nivel en proceso, el 100% consideran que el liderazgo autoritario coercitivo tienen nivel malo, mientras que del total de encuestados que considera que el desempeño docente está en el nivel destacado el 77,8% consideran que el liderazgo del directivo están en el nivel regular.

Tabla 12

Distribución de frecuencias Liderazgo autoritario-benevolente y Desempeño docente

			Desempeño docente			
					Destacado	
			En proceso	Satisfactorio	o	Total
Liderazgo autoritario	Malo	Recuento	1	5	0	6
benevolente		% del total	100,0%	16,1%	0,0%	12,0%
	Regular	Recuento	0	25	13	38
		% del total	0,0%	80,6%	72,2%	76,0%
	Bueno	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	3,2%	27,8%	12,0%
	Total		Recuento	1	31	18
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

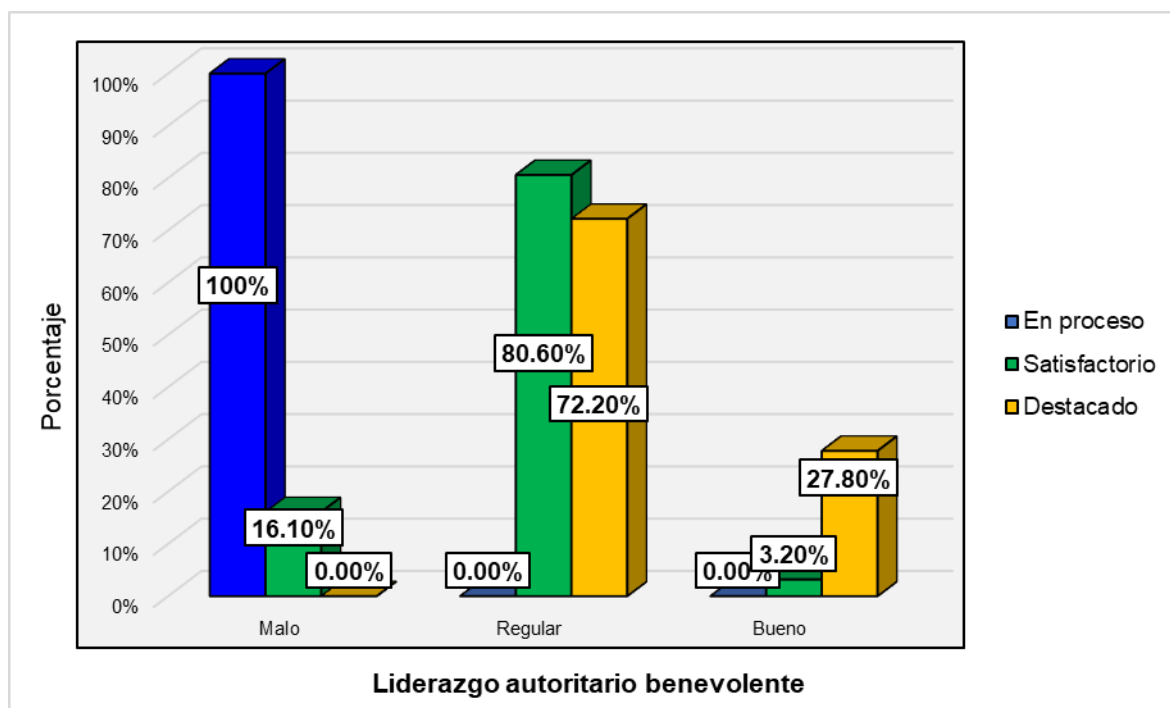


Figura 4. Niveles entre Liderazgo autoritario benevolente y Desempeño docente

De la tabla 12 y figura 4, se encuentra que los encuestados consideran que el desempeño docente con nivel en proceso el 100% consideran que el liderazgo autoritario benevolente presentan nivel malo, del total de encuestados que

considera que el desempeño docente tienen nivel destacado el 72,2% consideran que los el liderazgo del directivo presentan nivel regular.

Tabla 13

Distribución de frecuencias Liderazgo consultivo y Desempeño docente

			Desempeño docente			
			En proceso	Satisfactorio	Destacado	Total
Liderazgo consultivo	Malo	Recuento	1	7	3	11
		% del total	100,0%	22,6%	16,7%	22,0 %
	Regular	Recuento	0	24	8	32
		% del total	0,0%	77,4%	44,4%	64,0 %
	Bueno	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	38,9%	14,0 %
Total	Recuento	1	31	18	50	
	% del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %	

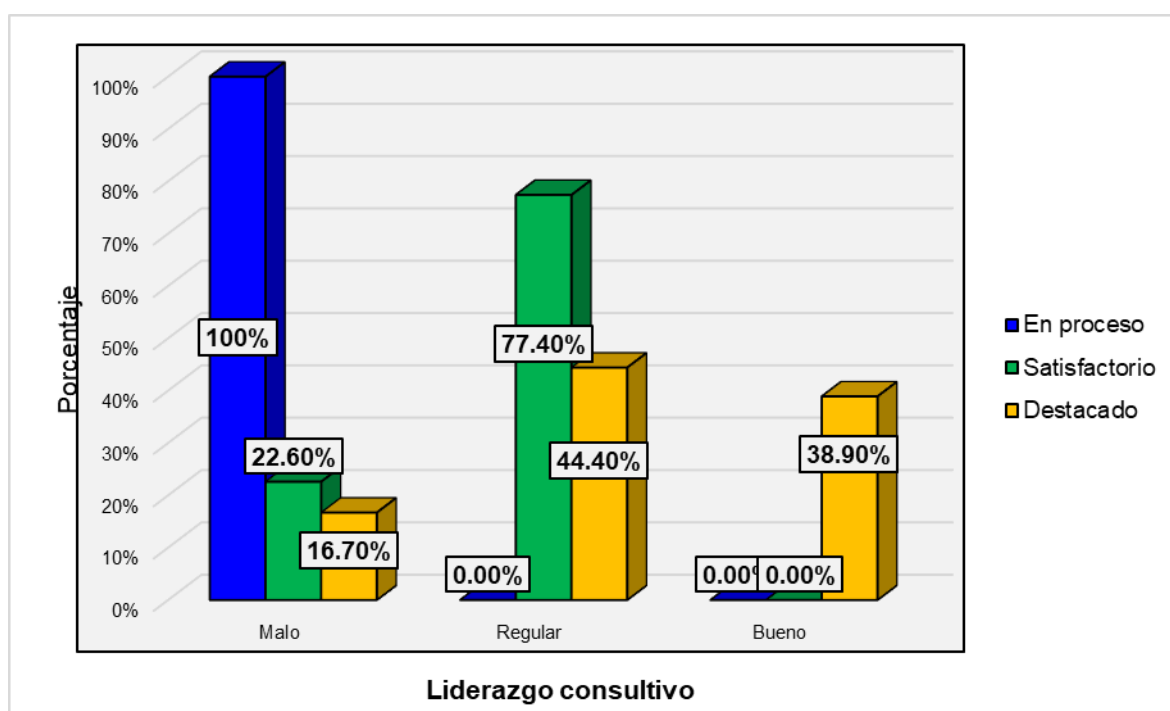


Figura 5. Niveles entre Liderazgo consultivo y Desempeño docente

De la tabla 13 y figura 5, se observó que los encuestados que consideran que el desempeño docente están en el nivel en proceso, el 100% consideran que el liderazgo consultivo tienen nivel malo, mientras que del total de encuestados que

considera que el desempeño docente está en el nivel destacado el 44,4% consideran que el liderazgo consultivo están en el nivel regular.

Tabla 14

Distribución de frecuencias Liderazgo participativo y Desempeño docente

			Desempeño docente			
			En proceso	Satisfactorio	Destacado	Total
Liderazgo participativo	Malo	Recuento	1	5	2	8
		% del total	100,0%	16,1%	11,1%	16,0%
	Regular	Recuento	0	23	8	31
		% del total	0,0%	74,2%	44,4%	62,0%
	Bueno	Recuento	0	3	8	11
		% del total	0,0%	9,7%	44,4%	22,0%
Total	Recuento	1	31	18	50	
	% del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

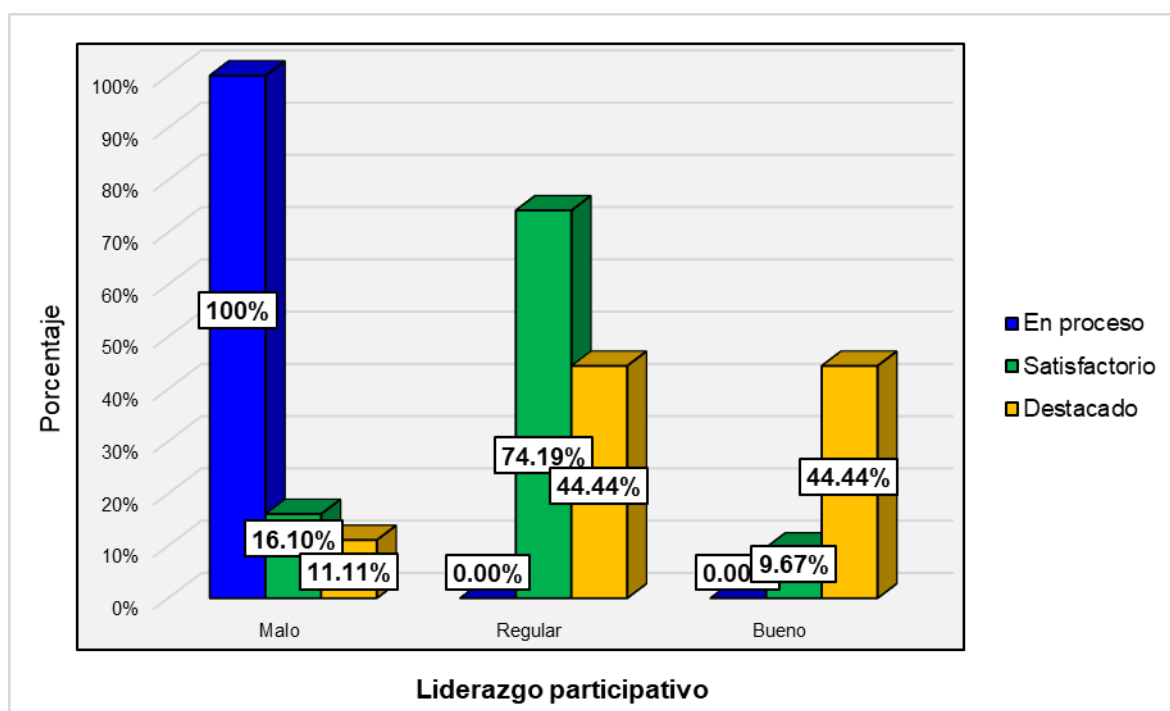


Figura 6. Niveles entre Liderazgo participativo y Desempeño docente

De la tabla 14 y figura 6, se visualiza que los encuestados que consideran que el desempeño docente están en el nivel en proceso, el 100% consideran que el liderazgo participativo tienen nivel malo, mientras que del total de encuestados

que considera que el desempeño docente está en el nivel destacado el 44,44% consideran que el liderazgo participativo están en el nivel regular.

Tabla 15

Distribución de frecuencias Liderazgo directivo y Desempeño docente

			Desempeño docente			
			En proceso	Satisfactorio	Destacado	Total
Liderazgo directivo	Malo	Recuento	1	4	1	6
		% del total	100,0%	12,9%	5,6%	12,0%
	Regular	Recuento	0	26	9	35
		% del total	0,0%	83,9%	50,0%	70,0%
	Bueno	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	3,2%	44,4%	18,0%
Total	Recuento		1	31	18	50
	% del total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

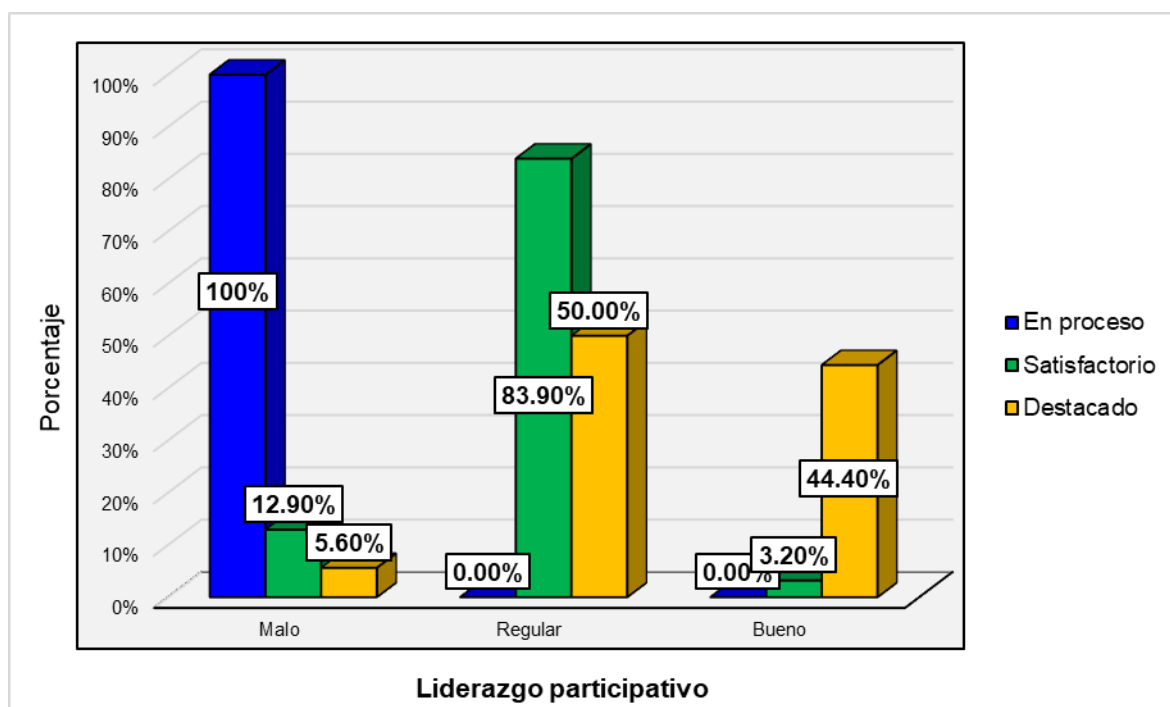


Figura 7. Niveles entre Liderazgo directivo y Desempeño docente

De la tabla 15 y figura 7, se visualiza que los encuestados que consideran que el desempeño docente están en el nivel en proceso, el 100% consideran que el liderazgo directivo tienen nivel malo, mientras que del total de encuestados que considera que el desempeño docente está en el nivel destacado el 50% consideran que el liderazgo directivo están en el nivel regular.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Máximas extremas Absoluta	diferencias Positivo	Negativo	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Liderazgo autoritario coercitivo	50	,172	,144	-,172	,172	,001 ^c
Liderazgo autoritario benevolente	50	,151	,114	-,151	,151	,006 ^c
Liderazgo consultivo	50	,155	,115	-,155	,155	,004 ^c
Liderazgo participativo	50	,143	,097	-,143	,143	,012 ^c
Liderazgo directivo	50	,157	,084	-,157	,157	,004 ^c
Desempeño docente	50	,140	,140	-,120	,140	,016 ^c

c. La distribución de prueba es no normal

La tabla 16, muestra los resultados de la Prueba Kolgomorov-Smirnov (K-S). Se aprecia que los datos de la variable liderazgo directivo, así como sus dimensiones no presentan distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < ,05$). Asimismo, se aprecia que la variable desempeño docente y dimensiones en estudio no presenta una distribución normal. En consecuencia, las correlaciones se realizaron con la prueba estadística no paramétrica: Prueba de correlación de Spearman.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hi: El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Tabla 17

Correlación Liderazgo directivo y desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,624**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la tabla 17, muestran los estadísticos en cuanto al valor de correlación entre las variables establecida por el estadístico de prueba Rho de Spearman 0,624; expresa que existe una correlación media o moderada, frente al (valor de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis falsa y acepta la hipótesis alternativa; El liderazgo directivo se relaciona positivamente con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específica 1.

Ho: El liderazgo autoritario coercitivo no se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hi: El liderazgo autoritario coercitivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Tabla 18

Correlación Liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente

			Desempeño docente	Liderazgo autoritario coercitivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,567**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Liderazgo autoritario coercitivo	Coeficiente de correlación	0,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 18, muestra que existe una relación media o moderada, entre la dimensión liderazgo autoritario coercitivo del liderazgo directivo y el desempeño docente determinado por Rho de Spearman de 0,567, dado que $p=0,01<0,05$ entonces se refuta la H_0 y se admite la H_1 ; el liderazgo autoritario coercitivo se relaciona positivamente con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específica 2.

Ho: El liderazgo autoritario benevolente no se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hi: La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Tabla 19

Correlación Liderazgo autoritario benevolente y Desempeño docente

			Desempeño docente	Liderazgo autoritario benevolente
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,543**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Liderazgo autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	0,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 19, muestra que existe una relación moderada o media entre el liderazgo autoritario benevolente del liderazgo directivo y el desempeño docente determinado por Rho de Spearman de 0,543, dado que $p=0,01<0,05$ entonces se refuta la H_0 y se admite la H_2 ; el liderazgo autoritario benevolente se relaciona positivamente con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específica 3.

Ho: El liderazgo consultivo no se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hi: El liderazgo consultivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Tabla 20

Correlación Liderazgo consultivo y Desempeño docente

			Desempeño docente	Liderazgo consultivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,616**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Liderazgo consultivo	Coeficiente de correlación	0,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 20, muestra que existe una relación moderada o media, entre el liderazgo consultivo del liderazgo directivo y el desempeño docente determinado por rho de Spearman 0,616, dado que $p=0,01<0,05$ entonces se rebate la H_0 y admite la H_3 ; El liderazgo consultivo se relaciona positivamente con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hipótesis específica 4.

Ho: El liderazgo participativo no se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Hi: El liderazgo participativo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

Tabla 21

Correlación liderazgo participativo y Desempeño docente

			Desempeño docente	Liderazgo participativo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,546**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	0,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 21, muestra que existe una relación moderada o media entre la dimensión liderazgo participativo del liderazgo directivo y el desempeño docente determinado por rho de Spearman 0,546, dado que $p=0,01 < 0,05$ entonces se refuta la H_0 y acepta la H_4 , el liderazgo participativo se relaciona positivamente con el desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018.

IV. Discusión

Dados los resultados presentados se señala lo siguiente:

En la hipótesis general observamos que el nivel de correlación es rho de Spearman de 0,624, su correlación es directa, media o moderada y significativa, se infiere que existe correlación positiva media o moderada entre las variables Liderazgo directivo y el Desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018. A diferencia de lo obtenido por Espino (2014) que encontró que existía una correlación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y el desempeño docente. Romero (2018) halló que existía una relación significativa alta entre la Gestión pedagógica directoral y el Desempeño docente. Negrete (2015) y Rodríguez (2016) hallaron que existía correlación moderada entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente. Rodolfo (2014) encontró que existió dependencia entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente ($X^2=15,566$). Ricra (2017) halló una correlación débil entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En Ecuador, Medina (2017) halló un valor de correlación muy bajo entre el clima organizacional y el desempeño docente. En Nicaragua Raxuleu (2014) encontró una vinculación alta entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Por el contrario Jiménez (2014) en Colombia, halló que no existía correlación entre el liderazgo directivo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente.

En relación a la hipótesis específica 1, donde se señala que existe relación positiva entre la Dimensión Liderazgo autoritario coercitivo y el Desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018, se encontró un valor de relación r de 0,567 lo que significa una correlación positiva media entre la Dimensión Liderazgo autoritario-coercitivo y el Desempeño docente. Este resultado es similar al hallado por Espino (2014) que encontró que existe una correlación fuerte entre las distintas dimensiones de los estilos de liderazgo y el desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 2, donde se afirma que existe relación positiva entre la Dimensión Liderazgo autoritario benevolente y el Desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018, se halló

una correlación positiva media o moderada con un valor r de 0,543. Espino (2014) encontró que existe una correlación alta entre las distintas dimensiones de los estilos de liderazgo y el desempeño docente.

Respecto a la hipótesis específica tercera, en donde se plantea que existe correlación positiva entre la Dimensión Liderazgo consultivo y el Desempeño docente del nivel primaria en una institución educativa del Callao, 2018, se halló que la dimensión Liderazgo consultivo se correlaciona con el desempeño docente, con un valor de rho de Spearman de 0,616, mostrando una correlación positiva media o moderada. En tanto que Espino (2014) halló que existe una correlación alta entre las distintas dimensiones del liderazgo y sus estilos con el desempeño docente.

Respecto al contraste de la cuarta hipótesis específica, la cual señala que existe correlación positiva entre la Dimensión Liderazgo participativo y el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se halló que el grado de correlación fue 0,546, es decir existe relación positiva media entre la Dimensión Liderazgo participativo y el desempeño docente. Este resultado nos muestra que Liderazgo participativo influye en el desempeño docente. Este resultado coincide con Negrete (2015), quien halló una correlación positiva moderada entre la dimensión democrática y el desempeño docente. Espino (2014) halló que existe una correlación alta entre las distintas dimensiones de los estilos de liderazgo y el desempeño logrado por los docentes.

Dentro de los resultados obtenidos, se encontró que el 70 % de profesores/as encuestados señalan que los directivos se encuentran en nivel medio. Ricra (2017) halló que los docentes se encuentran en un nivel regular. En tanto que en Nicaragua Raxuleu (2014) encuentra que el liderazgo directivo alcanza resultados favorables desde el punto de vista los grupos encuestados.

En cuanto al Desempeño docente se halló que el 62 % de docentes de la muestra de investigación muestran un nivel de desempeño docente satisfactorio.

Esto no coincide con lo hallado por Espino (2014) quien encontró que el desempeño docente se encuentra en una escala regular con un 46 %.

V. Conclusiones

- Primera:** El Liderazgo directivo se correlaciona con el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se comprobó la hipótesis general planteada, esta correlación es media (0,624).
- Segunda:** La Dimensión Liderazgo autoritario coercitivo se correlaciona con el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se comprobó la hipótesis específica primera planteada. esta correlación es media (0,567).
- Tercera:** La Dimensión Liderazgo autoritario benevolente se correlaciona con el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se comprobó la hipótesis específica segunda planteada y esta correlación es media (0,543).
- Cuarta:** La Dimensión Liderazgo consultivo se correlaciona con el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se comprobó la hipótesis específica tercera planteada, esta correlación es media (0,616).
- Quinta:** La Dimensión Liderazgo participativo se correlaciona con el Desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. Se comprobó la hipótesis específica cuarta planteada, esta correlación es media (0,546).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda replicar el estudio a otras instituciones educativas del nivel primaria, para determinar la relevancia de la variable Liderazgo directivo en relación con el Desempeño docente.
- Segunda:** Se sugiere implementar talleres y Gias para fortalecer las capacidades de los docentes en relación a su desempeño laboral.
- Tercera:** Elaborar y validar instrumentos para evaluar estilos de líderes directivos, así como el Desempeño docente, de acuerdo a nuestro contexto educativo.

VII. Referencias

- Álvarez, M. (2006). *El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión*. Madrid: Editorial Laboratorio Educativo.
- Alvarado, O. (2004). *Gestión educativa. Casos, ejercicios e instrumentos*. Lima: Editorial Edugraf S.A.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Tesis de magister. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Cárdenas, J. (2003). *Gestión y administración Educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Condori, M. (2018). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria en la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo.
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: Editorial San Marcos.
- Díaz, A. (2010). *Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. (2da. Ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyon, 2014*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.



- Espino, L. (2014). *Estilos de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la institución educativa Margarita Santa Ana de Benavides-Ica*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Lima: McGraw-Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada*. Tesis de maestría. Universidad Católica de Colombia.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE-Editorial Horsori.
- Martínez, G., Guevara, A. & Ornelas, M. (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai. 12, 6, 123-134.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño docente. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2015). Marco de Buen Desempeño del directivo. Lima: Minedu.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Negrete, J. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una institución educativa de secundaria de Ventanilla*. Tesis de maestro en educación. Universidad San Ignacio de Loyola.



- Ortiz, A. (2014). El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y Jose Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central. Tesis de Máster. Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazan”.
- Pérez, F. (2017). *Indicadores de calidad del liderazgo para el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. Tesis de Magister. Universidad de Carabobo.
- Pizano, G. (s.f.). *Administración y gestión educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pozo, L. (2017). *Evaluación del desempeño docente en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “San Gerardo” y su relación con el rendimiento académico. Cantón Loja-Periodo académico 2016-2017*. Tesis de maestría. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Trabajo para optar el grado académico de Licenciado. Universidad Rafael Landívar.
- Rodolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-Departamento de Junin-2015*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rodríguez, J. (2016). *Evaluación del liderazgo y su relación con el desempeño de los docentes del Colegio de gestión pública General Emilio Soyer Caverro de Chorrillos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la institución educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres-Lima*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Ricra, R. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos-2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta. Edición). Lima: Business Support Aneth SRL
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (5ta. ed.). México, D.F: Editorial Limusa.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Valdez, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación
- Zumaran, O., Gutiérrez, B., Calero, R., Villanueva, R., Ramírez, A., Maguiña, M., Guillen., Vega., C., Vilcapoma, C., Jiménez, K., Príncipe, G., Valverde, J. & Valderrama, S. (2017). *Estadística para la investigación*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Anexos

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primaria de una Institución Educativa del Callao-2018									
Autor: Roxana del Carmen Luque Ramos									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	Objetivo general: Establecer si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	Hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.	Variable 1: Liderazgo directivo						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Liderazgo autoritario coercitivo	Proceso decisorio.	1,5				
				Sistema de comunicación	6				
Relaciones interpersonales	11								
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Liderazgo autoritario benevolente	Sistema de recompensas y castigos.	16	Nunca	Malo		
				Proceso decisorio	2				
				Sistema de comunicación	7,10				
			P1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	OE1. Establecer si existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	HE1. El liderazgo autoritario coercitivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.	Relaciones interpersonales.	12	Raramente	
Liderazgo consultivo	Sistema de recompensas y castigos	17							
	Proceso decisorio.	3	Ocasionalmente	Regular					
	Sistema de comunicación	8							
Relaciones interpersonales	13, 15								
P2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	OE2. Establecer si existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	HE2. El liderazgo autoritario benevolente se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.	Liderazgo participativo	Sistema de recompensas y castigos	18	Usualmente			
P3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	OE3. Establecer si existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	HE3. El liderazgo consultivo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.		Proceso decisorio.	3			Siempre	Bueno
				Sistema de comunicación	9				
			Relaciones interpersonales sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	14					
					19, 20				

P4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	OE4. Establecer si existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018?	HE4. El liderazgo participativo se relaciona con el desempeño docente del nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.		Nivel I	Insatisfactorio 6-8
			Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.		Nivel II	En proceso 9-15 Satisfactorio 16-20
			Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades aprendizajes identificados.		Nivel III	Destacado 21-24
			Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente.		Nivel IV	
			Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Comprensión y empatía del docente antes las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Básico Diseño: Descriptivo-correlacional Método: Inductivo-Deductivo Cuantitativo	Población: 50 docentes Población censal: 50 docentes del nivel primaria	Variable 1: Liderazgo directivo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Autor: Rensis Likert (1967 Adaptado: Alvarado, O. Año: 2002 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Docentes de primaria Forma de Administración: opinada	DESCRIPTIVA: KR-20 INFERENCIAL: Prueba de correlación de Spearman
		Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Rubrica de observación de aula Instrumentos: Ficha Autor: MINEDU Año: 2017 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Docentes de primaria Forma de Administración: Observación de aula	

ANEXO 02

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado docente, este cuestionario es anónimo.

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el director de una institución educativa.	1 Nunca	2 Raramente	3 Ocasionalmente	4 Usualmente	5 Siempre
1. Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorga a los miembros de la institución.					
2. Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlo.					
3. Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4. Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5. En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6. Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
7. Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
8. En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9. Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10. Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11. El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura institucional.					
12. Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13. Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14. Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se esta logrando los objetivos trazados.					
15. Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16. Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17. Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18. Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19. Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20. Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

¡Gracias por tu valiosa colaboración!

INSTRUMENTO II

FICHA DE EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE: _____ NIVEL: _____ FECHA DE OBSERVACIÓN: _____

Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje				
DESCRIPCION DEL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente involucra a todos o a casi todos en las actividades de aprendizaje propuestas. Además promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
El docente logra involucrar a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente no logra involucrar a los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, más de la mitad no realizan las actividades de aprendizaje propuestas.				
Promueve las habilidades de pensamiento de orden superior				
DESCRIPCION DEL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior durante toda la sesión.				
El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión en la sesión				
El docente intenta promover las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve actividades de aprendizaje, de carácter memorístico o reproductivo de definiciones, o actividades de aprendizaje rutinarias.				
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.				
DESCRIPCION DEL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, al menos en una ocasión brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexiva.				
El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes les brinda retroalimentación descriptiva y adapta las actividades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades.				
El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, les brinda retroalimentación elemental.				
El docente no monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes o lo realiza ocasionalmente. Ante los productos o respuestas de los estudiantes el docente brinda información incorrecta o no brinda ningún tipo de retroalimentación.				
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.				
DESCRIPCION DEL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			

	IV	III	II	I
El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias para hacerlo propicio para el aprendizaje.				
El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.				
La docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) pero no implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.				
No se tiene en cuenta el clima de aula (motivación, respeto, participación, etc.)				
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes,				
DESCRIPCION DEL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente utiliza mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz, nunca de maltrato.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, es eficaz, permitiendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión de aprendizaje.				
El docente utiliza mecanismos de control externo, aunque es poco eficaz, el desarrollo de la sesión de aprendizaje presenta interrupciones, no se cumplen los acuerdos de convivencia, se aprecia un caos en el aula, observándose mecanismos de maltrato.				

Anexo 03

Certificado de validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario coercitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
2	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
3	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
4	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo autoritario benevolente	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
6	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
7	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
8	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Liderazgo consultivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
10	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
11	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
12	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
14	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
15	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
16	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cailla S. Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Dra. Rosa C. C. Investigación Universitaria

.....de.....del 20/18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente involucra a todos o a casi todos en las actividades de aprendizaje propuestas. Además promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	✓		✓		✓		
2	El docente logra involucrar a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
4	El docente no logra involucrar a los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, más de la mitad no realizan las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior durante toda la sesión.	✓		✓		✓		
6	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión en la sesión	✓		✓		✓		
7	El docente intenta promover las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión, pero no lo logra.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve actividades de aprendizaje, de carácter memorístico o reproductivo de definiciones, o actividades de aprendizaje rutinarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, al menos en una ocasión brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexiva.	✓		✓		✓		
10	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes les brinda retroalimentación descriptiva y adapta las actividades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
11	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, les brinda retroalimentación elemental.	✓		✓		✓		
12	El docente no monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes o lo realiza ocasionalmente. Ante los productos o respuestas de los estudiantes el docente brinda información incorrecta o no brinda ningún tipo de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias para hacerlo propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓		

14	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	✓		✓		✓		
15	La docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) pero no implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	✓		✓		✓		
16	No se tiene en cuenta el clima de aula (motivación, respeto, participación, etc.)							
	DIMENSION 5 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El docente utiliza mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	✓		✓		✓		
18	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz, nunca de maltrato.	✓		✓		✓		
19	El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, es eficaz, permitiendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El docente utiliza mecanismos de control externo, aunque es poco eficaz, el desarrollo de la sesión de aprendizaje presenta interrupciones, no se cumplen los acuerdos de convivencia, se aprecia un caos en el aula, observándose mecanismos de maltrato.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. en Docencia e Investigación Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20/8..


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario coercitivo								
1	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
2	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
3	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
4	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Liderazgo autoritario benevolente								
5	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
6	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
7	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
8	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 Liderazgo consultivo								
9	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
10	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
11	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
12	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 Liderazgo participativo								
13	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
14	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
15	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo.	✓		✓		✓		
16	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

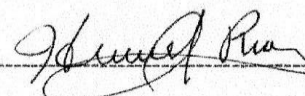
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ysabel Rosario Hernandez Romero DNI: 21523931

Especialidad del validador: Problemas de Aprendizaje

...24 de Julio del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente involucra a todos o a casi todos en las actividades de aprendizaje propuestas. Además promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	✓		✓		✓		
2	El docente logra involucrar a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
4	El docente no logra involucrar a los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, más de la mitad no realizan las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior durante toda la sesión.	✓		✓		✓		
6	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión en la sesión	✓		✓		✓		
7	El docente intenta promover las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión, pero no lo logra.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve actividades de aprendizaje, de carácter memorístico o reproductivo de definiciones, o actividades de aprendizaje rutinarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, al menos en una ocasión brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexiva.	✓		✓		✓		
10	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes les brinda retroalimentación descriptiva y adapta las actividades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
11	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, les brinda retroalimentación elemental.	✓		✓		✓		
12	El docente no monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes o lo realiza ocasionalmente. Ante los productos o respuestas de los estudiantes el docente brinda información incorrecta o no brinda ningún tipo de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias para hacerlo propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓		

14	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	✓		✓		✓		
15	La docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) pero no implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	✓		✓		✓		
16	No se tiene en cuenta el clima de aula (motivación, respeto, participación, etc.)							
17	DIMENSION 5 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El docente utiliza mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	✓		✓		✓		
18	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz, nunca de maltrato.	✓		✓		✓		
19	El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, es eficaz, permitiendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El docente utiliza mecanismos de control externo, aunque es poco eficaz, el desarrollo de la sesión de aprendizaje presenta interrupciones, no se cumplen los acuerdos de convivencia, se aprecia un caos en el aula, observándose mecanismos de maltrato.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ysaac Rosario Hernandez Romero DNI: 21524431

Especialidad del validador: Problemas de Aprendizaje

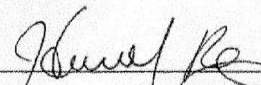
24 de Julio del 2011

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario coercitivo							
1	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo.	/		/		/		
2	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo.	/		/		/		
3	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo.	/		/		/		
4	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo autoritario benevolente	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente.	/		/		/		
6	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente.	/		/		/		
7	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente	/		/		/		
8	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.	/		/		/		
	DIMENSION 3 Liderazgo consultivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo.	/		/		/		
10	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo.	/		/		/		
11	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.	/		/		/		
12	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo.	/		/		/		
	DIMENSION 4 Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo.	/		/		/		
14	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo.	/		/		/		
15	Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo.	/		/		/		
16	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VELÁSQUEZ PONCE, MANUEL A. DNI: 08488208

Especialidad del validador: Maestría en Educación

24 de Agosto del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente involucra a todos o a casi todos en las actividades de aprendizaje propuestas. Además promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	✓		✓		✓		
2	El docente logra involucrar a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
4	El docente no logra involucrar a los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas, más de la mitad no realizan las actividades de aprendizaje propuestas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior durante toda la sesión.	✓		✓		✓		
6	El docente promueve efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión en la sesión.	✓		✓		✓		
7	El docente intenta promover las habilidades de pensamiento de orden superior al menos en una ocasión, pero no lo logra.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve actividades de aprendizaje, de carácter memorístico o reproductivo de definiciones, o actividades de aprendizaje rutinarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, al menos en una ocasión brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexiva.	✓		✓		✓		
10	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes les brinda retroalimentación descriptiva y adapta las actividades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
11	El docente monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes, les brinda retroalimentación elemental.	✓		✓		✓		
12	El docente no monitorea las actividades de aprendizaje de los estudiantes o lo realiza ocasionalmente. Ante los productos o respuestas de los estudiantes el docente brinda información incorrecta o no brinda ningún tipo de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias para hacerlo propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓		

14	El docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) e implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	/		/		/		
15	La docente tiene en cuenta el clima en el aula (motivación, respeto, participación, etc.) pero no implementa estrategias particulares orientadas a mejorar el ambiente en el aula.	/		/		/		
16	No se tiene en cuenta el clima de aula (motivación, respeto, participación, etc.)							
	DIMENSION 5 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El docente utiliza mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	/		/		/		
18	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz, nunca de maltrato.	/		/		/		
19	El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, es eficaz, permitiendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
20	El docente utiliza mecanismos de control externo, aunque es poco eficaz, el desarrollo de la sesión de aprendizaje presenta interrupciones, no se cumplen los acuerdos de convivencia, se aprecia un caos en el aula, observándose mecanismos de maltrato.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VELASQUEZ PONCE MANUELA. DNI: 08488208

Especialidad del validador: Maestría en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 04 Confiabilidad de los instrumentos

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	suma
Estudiante1	4	5	2	2	3	1	3	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	
Estudiante2	5	3	1	1	3	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
Estudiante3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	1	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	
Estudiante4	5	4	1	3	4	2	4	5	3	1	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	
Estudiante5	4	3	1	2	4	2	1	5	2	1	5	4	4	4	4	3	5	1	2	4	
Estudiante6	5	2	1	2	2	1	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	
Estudiante7	5	5	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5	3	3	5	
Estudiante8	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
Estudiante9	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
Estudiante10	5	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
Estudiante11	5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	
Estudiante12	5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	
Estudiante13	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	
Estudiante14	3	4	3	5	2	3	3	3	2	4	5	2	3	4	3	2	3	1	2	2	
Estudiante15	5	5	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
Estudiante16	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
Estudiante17	3	3	1	3	1	1	1	5	3	1	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	
Estudiante18	3	3	1	3	1	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	
Estudiante19	4	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Estudiante20	4	2	1	5	4	1	2	5	3	2	5	4	5	4	5	5	1	1	4	3	
Estudiante21	3	5	5	2	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	
Estudiante22	4	5	1	2	4	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
Estudiante23	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
Estudiante24	5	5	2	5	5	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	
Estudiante25	5	5	1	3	2	1	1	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	
Estudiante26	3	4	1	2	3	4	4	3	5	1	4	2	5	4	4	2	5	1	4	1	
Estudiante27	5	3	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
Estudiante28	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	1	1	1	
Estudiante29	3	3	1	2	4	3	1	4	3	1	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	
Estudiante30	2	3	2	5	4	3	4	5	2	1	4	5	4	5	5	4	1	1	4	2	
Estudiante31	2	1	2	3	2	3	4	5	3	1	5	4	5	4	3	4	3	1	1	2	
Estudiante32	3	4	1	2	3	2	4	5	3	1	5	5	4	1	2	4	3	1	1	1	
Estudiante33	3	4	1	2	2	2	2	5	2	1	4	4	3	2	2	2	3	1	1	1	
Estudiante34	3	4	1	2	3	2	4	5	3	1	5	5	4	4	3	2	3	1	1	1	
Estudiante35	5	4	1	3	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
Estudiante36	4	3	2	4	4	1	4	5	2	1	5	4	5	2	4	5	2	4	3	5	
Estudiante37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Estudiante38	4	3	2	3	4	2	4	5	2	2	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	
Estudiante39	4	2	1	3	3	4	2	5	3	2	5	3	5	2	4	4	4	3	2	4	
Estudiante40	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	
Estudiante41	4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
Estudiante42	5	3	5	5	2	3	2	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	
Estudiante43	5	4	1	3	2	1	1	5	1	1	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	
Estudiante44	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
Estudiante45	5	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
Estudiante46	5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	
Estudiante47	5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	
Estudiante48	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	
Estudiante49	3	4	3	5	2	3	3	3	2	4	5	2	3	4	3	2	3	1	2	2	
Estudiante50	5	5	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
suma	192	180	98	155	157	99	131	208	126	105	211	201	213	186	195	195	170	139	147	180	
Varianza de cada ítem	1.4	1.8		2	1.8	1.5	1.1	1.7	1.6	0.9	2.1	1.6	1.7	1.3	1.7	1.6	1.8	2.2	1.9	2	2.3
Varianza total	1436																				
Numero de ítem	20																				
ColumnaV,Fila52/ColumnaB																					

	x1	x2	x3	x4	x5	suma
Estudiante1	3	2	2	3	3	
Estudiante2	3	2	2	3	3	
Estudiante3	3	3	3	3	3	
Estudiante4	4	3	3	3	3	
Estudiante5	3	2	3	3	3	
Estudiante6	3	3	3	3	3	
Estudiante7	3	3	3	3	3	
Estudiante8	2	2	2	3	2	
Estudiante9	2	2	2	3	3	
Estudiante10	4	3	3	4	4	
Estudiante11	3	3	3	3	3	
Estudiante12	3	3	3	3	3	
Estudiante13	4	3	3	4	4	
Estudiante14	3	3	2	3	3	
Estudiante15	3	3	3	3	3	
Estudiante16	2	2	2	3	3	
Estudiante17	3	3	3	3	3	
Estudiante18	3	2	2	3	3	
Estudiante19	4	3	3	4	4	
Estudiante20	3	2	2	3	3	
Estudiante21	4	3	3	4	4	
Estudiante22	4	3	3	3	3	
Estudiante23	3	3	2	3	3	
Estudiante24	3	3	3	3	4	
Estudiante25	3	3	4	3	3	
Estudiante26	3	3	3	3	4	
Estudiante27	3	2	2	3	4	
Estudiante28	3	3	2	3	3	
Estudiante29	3	2	2	3	3	
Estudiante30	4	3	3	3	3	
Estudiante31	3	3	3	3	3	
Estudiante32	3	2	2	3	3	
Estudiante33	3	3	3	4	4	
Estudiante34	3	3	3	3	4	
Estudiante35	3	2	3	3	4	
Estudiante36	3	3	3	4	4	
Estudiante37	3	2	2	3	2	
Estudiante38	3	3	3	4	4	
Estudiante39	3	3	3	4	4	
Estudiante40	3	3	2	3	3	
Estudiante41	3	3	3	3	3	
Estudiante42	4	3	4	4	4	
Estudiante43	3	2	2	3	3	
Estudiante44	3	2	3	3	4	
Estudiante45	3	3	2	3	3	
Estudiante46	3	3	2	3	3	
Estudiante47	3	2	2	3	3	
Estudiante48	4	4	4	4	4	
Estudiante49	3	3	2	3	3	
Estudiante50	5	5	1	3	3	
suma	158	137	131	160	164	
Varianza de cada item	0.3	0.36	0.404	0.163	0.287	1.514
Varianza total	222.5					
Numero de item	20					
ColumnaV,Fila52/ColumnaB ,Fila54)	0.007					
(1-ColumnaV,Fila52/ColumnaB ,Fila54))	0.993					
K	1.053					
Combrach	0.99					

Anexo 05
Base de datos de las variables de estudio

	x1	x2	x3	x4	x5
1	3	2	2	3	3
2	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3
8	2	2	2	3	2
9	2	2	2	3	3
10	4	3	3	4	4
11	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3
13	4	3	3	4	4
14	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3
16	2	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3
18	3	2	2	3	3
19	4	3	3	4	4
20	3	2	2	3	3
21	4	3	3	4	4
22	4	3	3	3	3
23	3	3	2	3	3
24	3	3	3	3	4
25	3	3	4	3	3
26	3	3	3	3	4
27	3	2	2	3	4
28	3	3	2	3	3
29	3	2	2	3	3
30	4	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3
32	3	2	2	3	3
33	3	3	3	4	4
34	3	3	3	3	4
35	3	2	3	3	4
36	3	3	3	4	4
37	3	2	2	3	2
38	3	3	3	4	4
39	3	3	3	4	4
40	3	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3
42	4	3	4	4	4
43	3	2	2	3	3
44	3	2	3	3	4
45	3	3	2	3	3
46	3	3	2	3	3
47	3	2	2	3	3
48	4	4	4	4	4
49	3	3	2	3	3

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	Liderazgo autoritario coercitivo	Liderazgo autoritario benevolente	Liderazgo consultivo	Liderazgo participativo	Liderazgo directivo	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajecuar su enseñanza	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Desempeño docente
<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>	<div>▼</div>
4	5	2	2	3	1	3	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	18	19	20	16	73	3	2	2	3	3	13
5	3	1	1	3	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	19	15	19	17	70	3	2	2	3	3	13
4	4	2	3	2	2	4	4	3	1	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	18	17	19	15	69	3	3	3	3	3	15
5	4	1	3	4	2	4	5	3	1	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	20	19	19	17	75	4	3	3	3	3	16
4	3	1	2	4	2	1	5	2	1	5	4	4	4	4	4	3	5	1	2	18	14	15	13	60	3	2	3	3	3	14
5	2	1	2	2	1	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	16	16	17	14	63	3	3	3	3	3	15
5	5	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	18	15	17	17	67	3	3	3	3	3	15
1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	5	13	5	30	2	2	2	3	2	11
3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	7	7	7	5	26	2	2	2	3	3	12
5	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	20	25	24	21	90	4	3	3	4	4	18
5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	20	13	20	17	70	3	3	3	3	3	15
5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	20	13	20	17	70	3	3	3	3	3	15
5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	23	19	23	19	84	4	3	3	4	4	18
3	4	3	5	2	3	3	3	2	4	5	2	3	4	3	2	3	1	2	2	15	16	13	13	57	3	3	2	3	3	14
5	5	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	17	18	16	16	67	3	3	3	3	3	15
1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	8	10	5	5	28	2	2	2	3	3	12
3	3	1	3	1	1	1	5	3	1	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	15	13	18	16	62	3	3	3	3	3	15
3	3	1	3	1	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	13	15	16	12	56	3	2	2	3	3	13
4	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25	22	91	4	3	3	4	4	18
4	2	1	5	4	1	2	5	3	2	5	4	5	4	5	5	1	1	4	3	19	11	17	15	62	3	2	2	3	3	13
3	5	5	2	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	19	25	20	19	83	4	3	3	4	4	18
4	5	1	2	4	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	21	17	21	19	78	4	3	3	3	3	16
3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	14	17	19	19	69	3	3	2	3	3	14
5	5	2	5	5	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	20	20	18	16	74	3	3	3	3	4	16
5	5	1	3	2	1	1	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	18	17	17	16	68	3	3	4	3	3	16
3	4	1	2	3	4	4	3	5	1	4	2	5	4	4	2	5	1	4	1	16	16	14	15	61	3	3	3	3	4	16
5	3	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	20	19	18	14	71	3	2	2	3	4	14
3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	1	1	1	16	14	15	12	57	3	3	2	3	3	14
3	3	1	2	4	3	1	4	3	1	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	18	15	17	16	66	3	2	2	3	3	13
2	3	2	5	4	3	4	5	2	1	4	5	4	5	5	4	1	1	4	2	17	14	17	15	63	4	3	3	3	3	16
2	1	2	3	2	3	4	5	3	1	5	4	5	4	3	4	3	1	1	2	16	13	16	12	57	3	3	3	3	3	15
3	4	1	2	3	2	4	5	3	1	5	5	4	1	2	4	3	1	1	1	17	17	13	7	54	3	2	2	3	3	13
3	4	1	2	2	2	2	5	2	1	4	4	3	2	2	2	3	1	1	1	13	14	12	7	46	3	3	3	4	4	17
3	4	1	2	3	2	4	5	3	1	5	5	4	4	3	2	3	1	1	1	15	17	14	10	56	3	3	3	3	4	16
5	4	1	3	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	24	18	20	20	82	3	2	3	3	4	15
4	3	2	4	4	1	4	5	2	1	5	4	5	2	4	5	2	4	3	5	19	14	20	14	67	3	3	3	4	4	17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	7	22	3	2	2	3	2	12
4	3	2	3	4	2	4	5	2	2	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	20	18	19	15	72	3	3	3	4	4	17
4	2	1	3	3	4	2	5	3	2	5	3	5	2	4	4	4	3	2	4	20	13	18	12	63	3	3	3	4	4	17
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	17	20	19	21	77	3	3	2	3	3	14
4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	21	13	17	16	67	3	3	3	3	3	15
5	3	5	5	2	3	2	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	19	19	21	21	80	4	3	4	4	4	19
5	4	1	3	2	1	1	5	1	1	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	17	16	17	14	64	3	2	2	3	3	13
3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	7	7	7	5	26	2	2	2	3	3	12
5	5	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	20	25	24	21	90	4	3	3	4	4	18
5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	20	13	20	17	70	3	3	3	3	3	15
5	5	1	5	4	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	20	13	20	17	70	3	3	3	3	3	15
5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	23	19	23	19	84	4	3	3	4	4	18
3	4	3	5	2	3	3	3	2	4	5	2	3	4	3	2	3	1	2	2	15	16	13	13	57	3	3	2	3	3	14
5	5	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	17	18	16	16	67	3	3	3	3	3	15



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao, 2018** presentado por **Roxana Del Carmen Luque Ramos** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de setiembre del 2018




Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&u=1072492502&lang=es&co=1000553620

feedback studio Roxana Del Carmen LUQUE RAMOS Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018 14 / 20 3 de 8


**ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación

AUTORA:
Br. Roxana Del Carmen Luque Ramos

ASESOR:
Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

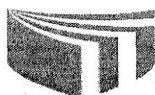


Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universio...	17 %	>
2	repositorio ucv.edu.pe	2 %	>
3	Entregado a Universida...	1 %	>
4	Entregado a Universida...	1 %	>
5	repositorio.une.edu.pe	1 %	>
6	repositorio.unh.edu.pe	<1 %	>
7	Entregado a Universida...	<1 %	>
8	repositorio.unhval.edu...	<1 %	>
9	www.thelofr.com	<1 %	>
10	www.scribd.com	<1 %	>

Página: 1 de 52 Número de palabras: 9942 Text-only Report High Resolution Activado ESP 12:54 p. m. ES 14/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LUQUE RAMOS, ROXANA DEL CARMEN
D.N.I. : 25573680
Domicilio : Av. RAMÓN CASTILLA 432 - CALLAO
Teléfono : Fijo : Móvil : 958-978-177
E-mail : rolugueramos@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :
Mención : MAESTRA
Docencia y Gestión educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LUQUE RAMOS, ROXANA DEL CARMEN

Título de la tesis:

LIDERAZGO DIRECTIVO y Desempeño docente en Una
Institución educativa Primaria, Callao 2018
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

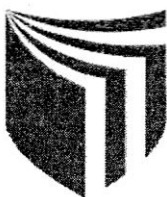
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☐
☐

Firma :

Fecha:

7-12-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUQUE RAMOS, ROXANA DEL CARMEN

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA, CALLAO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN Con Mención en Docencia
y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA:

14 de Octubre de 2018

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN